

## Tilburg University

### Tijdelijk werk

Dekker, R.; Mooi-Reci, I.

*Published in:*  
Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt

*Publication date:*  
2011

*Document Version*  
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

*Citation for published version (APA):*  
Dekker, R., & Mooi-Reci, I. (2011). Tijdelijk werk: Zegen of vloek? In R. van Gaalen, J. Sanders, W. Smits, & J. F. Ybema (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* (pp. 98-114). CBS/TNO.

#### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

#### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# Tijdelijk werk: zegen of vloek?

*Ronald Dekker (UvT/ReflecT) en Irma Mooi-Reçi (VU)*

## **6.1**    **Inleiding**

- Achtergrond
- Onderzoeksvraag

## **6.2**    **Het baanzoekmodel**

## **6.3**    **Meting en schattingsstrategie**

## **6.4**    **Resultaten**

- Beschrijving van de data
- Uitgebreide analyses

## **6.5**    **Conclusie en discussie**

## **6.6**    **Technische toelichting**

**Voormalig tijdelijke werknemers hebben geen kortere werkloosheidsduren. Dat leidt tot de conclusie dat arbeidsmarktbeleid dat tijdelijk werk (verder) promoot, niet noodzakelijkerwijs tot lagere werkloosheid op het geaggregeerde niveau zal leiden. Een dergelijk beleid zal de werkloosheidsincidentie vergroten, zonder per se de werkloosheidsduur te verlagen. Tijdelijk werk is dus zeker niet per definitie een zegen voor kwetsbare groepen. Meer aandacht is nodig voor flankerend werkzekerheidsbeleid om het gebrek aan baan-zekerheid en verhoogde kans op werkloosheid te compenseren.**

## 6.1 Inleiding

### Achtergrond

Gedurende de afgelopen decennia hebben veel geïndustrialiseerde landen te maken gehad met hoge niveaus van werkloosheid, langdurige werkloosheid en daaruit voortvloeiende problemen met de overheidsfinanciën. Als antwoord op de recessies hebben veel landen uitgebreide hervormingsplannen doorgevoerd. Deze hervormingsplannen bestonden uit het terugdringen van het aantal en de hoogte van werkloosheidsuitkeringen, het stimuleren van decentrale loonvorming en beoogden de mobiliteit op de arbeidsmarkt te vergroten, onder meer door meer mogelijkheden voor het gebruik van tijdelijke contracten te bieden aan werkgevers (Blank en Freeman 1994). Deze vorm van flexibiliteit wordt vrij algemeen beschouwd als een goede manier om de werkgelegenheid te laten groeien door kansen te bieden op werkervaring en daarmee als 'opstapje' naar regulier werk (De Graaf-Zijl 2006).

In de bestaande literatuur over de invloed van tijdelijk werk op het functioneren van de arbeidsmarkt zijn positieve effecten gevonden van tijdelijk werk, in het bijzonder in de vorm van verkorting van de werkloosheidsduur. Onderzoek van Bover et al. (2002) bijvoorbeeld, laat zien dat de introductie van tijdelijke contracten in Spanje heeft geleid tot significant kortere werkloosheidsduren. Vergelijkbare positieve effecten van tijdelijke contracten op de kans om weer aan het werk te gaan zijn gevonden voor Nederland (De Graaf-Zijl et al. 2004) en Frankrijk (Van den Berg en Van der Klaauw, 2001). Een verklaring voor deze positieve effecten is het feit dat tijdelijke contracten voor bepaalde tijd en uitzendwerk werknemers een goede mogelijkheid bieden om zich 'in de kijker te spelen' voor een vaste baan. De werkgever gebruikt het tijdelijke contract dan als een verlengde proefperiode. Een ander en groeiend deel van de literatuur vindt deze positieve effecten in het bijzonder voor kwetsbare groepen met een slechtere arbeidsmarktpositie, zoals migranten en laaggeschoolden die minder makkelijk toegang hebben tot regulier werk en beter betaalde banen (Holzer 1987; Abowd et al., 1999; De Graaf-Zijl 2006). Meer recent, heeft

een aantal onderzoeken in de VS laten zien dat de positieve effecten van tijdelijk werk vooral gelden voor de korte termijn, maar dat er vraagtekens zijn of deze effecten bestendig zijn op de wat langere termijn (Autor and Houseman, 2005, 2007).

Ondanks de groeiende belangstelling voor dit onderwerp, zijn de lange termijn gevolgen van tijdelijk werk op het verdere verloop van de carrière nauwelijks gedocumenteerd in de bestaande literatuur. Daarnaast is er weinig aandacht voor het gegeven dat relatief veel tijdelijke contracten resulteren in een nieuwe periode van werkloosheid. Tijdelijke contracten worden niet altijd verlengd en het is allerm minst eenvoudig direct aansluitend weer werk te vinden bij een andere werkgever. Dit is bijvoorbeeld uitvoerig gedocumenteerd voor Nederland, Duitsland en Engeland voor de periode 1991–2001 (Dekker, 2007).

Tijdelijke contracten mogen dan bijdragen aan de flexibiliteit van arbeidsmarkten, maar ze hebben dus potentieel negatieve gevolgen voor individuele werknemers die op tijdelijke contracten werken of hebben gewerkt. Werknemers met tijdelijke banen worden vaak slechter betaald, tijdelijke banen zijn vaak minder aantrekkelijk in termen van arbeidsomstandigheden en hebben andere karakteristieken die er voor zorgen dat werknemers kwetsbaarder worden voor neerwaartse arbeidsmobiliteit (zie Kalleberg, 2000 voor een overzicht). Tijdelijke banen lijken op periodes van werkloosheid die vergelijkbare negatieve effecten hebben. Tijdelijke contracten leiden wellicht tot verlaging van het risico op langdurige werkloosheid voor individuele werknemers, maar dus potentieel ook tot fragmentatie van de loopbaan door een verhoogd risico op herhaalde werkloosheid.

### Onderzoeksvraag

In dit hoofdstuk onderzoeken we de gevolgen van tijdelijke contracten op de mogelijk daarop volgende werkloosheidsduren. De onderzoeksvraag die we stellen is: *Wat voor gevolgen hebben tijdelijke contracten voor toekomstige werkloosheidsduren?*

Deze vraag is relevant wanneer we antwoord willen op de vraag of tijdelijke contracten het perspectief op een succesvolle en stabiele arbeidsloopbaan verbeteren. Wanneer we weten dat er een grotere kans op werkloosheid is, wordt de vraag relevant of de resulterende werkloosheidsduren korter of langer zijn.

Bij de beantwoording van deze centrale vraag zullen we in het bijzonder onderzoeken of werkloosheidsduren na tijdelijke contracten korter zijn dan werkloosheidsduren na vaste contracten. In eerder onderzoek (De Graaf-Zijl, 2006) wordt geargumenteed dat werkloosheidsduren (voorafgaand aan tijdelijk werk) korter zullen zijn vanwege de beschikbaarheid van tijdelijke banen. Deze claim komt voort uit de notie dat werkzoekenden tijdelijke banen accepteren omdat er geen reguliere, vaste banen beschikbaar voor hen zijn. Dit zorgt ervoor dat hun werkloosheidsduur korter is vergeleken met een situatie waarin tijdelijke banen niet beschikbaar zijn (counterfactual benadering: De Graaf-Zijl, 2006). In dit hoofdstuk zetten we daar tegenover dat tijdelijke werknemers een inherent hogere kans hebben om (opnieuw) werkloos te worden in vergelijking met werknemers

met een contract voor onbepaalde tijd (Dekker, 2007). Dat houdt in dat we met name de werkloosheidsduren die ontstaan na afloop van een tijdelijk contract zouden moeten analyseren. Wanneer deze werkloosheidsduren ook korter zijn, wordt de hypothese dat tijdelijk werk bijdraagt aan het terugdringen van werkloosheid bevestigd. Zijn deze werkloosheidsduren echter langer dan is het effect van tijdelijk werk op het geaggregeerde niveau van werkloosheid ambigue.

In onze empirische benadering gebruiken we de longitudinale data van het OSA arbeidsaanbodpanel, inclusief de retrospectieve duurinformatie voor de jaren 1980–2000 om vast te stellen wat de individuele karakteristieken zijn die de lengte van werkloosheidsduren bepalen. In het bijzonder zijn we geïnteresseerd in de vraag of werkloosheidsduren die ontstaan door de beëindiging van een tijdelijk contract significant korter zijn dan werkloosheidsduren die ontstaan door ontslag uit een baan voor onbepaalde tijd. Zodoende kunnen we onderzoeken of werknemers die een tijdelijk contract hebben gehad korter werkloos zijn dan vergelijkbare werknemers die ontslagen zijn uit een vaste baan. Uit eerder onderzoek is bekend (Dekker, 2007) dat mensen door een verleden met tijdelijke contracten een hogere werkloosheidsincidentie hebben en het is dus ook van belang om te onderzoeken of de werkloosheidsduren op de langere termijn beïnvloed worden door ervaringen in tijdelijke contracten.

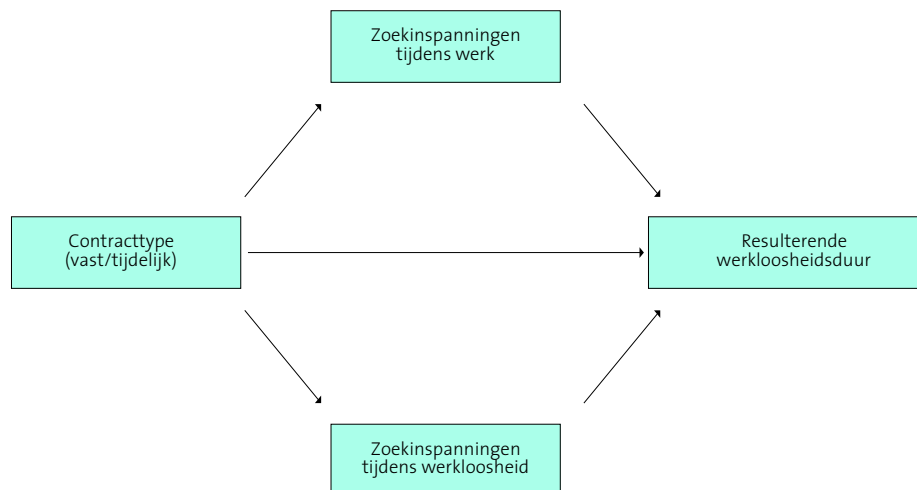
## 6.2 Het baanzoekmodel

Het belangrijkste model om werkloosheidsduren te modelleren is het baanzoekmodel. Een bijzondere karakteristiek van tijdelijke werknemers is dat ze al bij het begin van hun tijdelijke baan zeker weten dat ze werkloos zullen worden als ze niet tijdig een aansluitende baan vinden. Wanneer we tijdelijke banen in het baanzoekmodel willen opnemen is dat problematisch, omdat in het standaard model het einde van een baan wordt bepaald door ‘toeval’. Bij een tijdelijke baan wordt het einde van een baan, en daarmee de baanduur, niet bepaald door toeval, hij is gegeven.

In de literatuur zijn twee benaderingen te vinden die bruikbaar zijn om met dit probleem om te gaan. In de ‘opzegtermijn’ (‘advance notice’)-benadering (Addison and Portugal, 1987, Swaim en Podgursky, 1990, Addison and Blackburn, 1995, 1997) wordt de hypothese geformuleerd dat werknemers die ontslag krijgen aangezegd met een opzegtermijn, binnen deze opzegtermijn harder naar een baan zullen zoeken nog voordat ze daadwerkelijk ontslagen worden. Swaim and Podgursky (1990) hebben dit proces expliciet gemodelleerd met twee periodes van baanzoekactiviteiten, één voorafgaand aan het ontslag en één erna. Iemand die wordt aangesteld op een contract voor 6 maanden krijgt onmiddellijk ontslag aangezegd met een ‘opzegtermijn’ van 6 maanden. Wanneer het klopt dat mensen

hierdoor meer baanzoekactiviteiten ontwikkelen, zoals Swaim and Podgursky veronderstellen, dan leidt dit tot kortere werkloosheidsduren voor tijdelijke werknemers vergeleken met vaste werknemers. Een andere benadering is te vinden in de literatuur over de beperkte duur van werkloosheidsuitkeringen (zie bv. Katz and Meyer, 1990). In deze 'beperkte duur' benadering wordt verondersteld dat de baanzoekinspanningen van een werkzoekende samenhangen met onder meer de (resterende) duur van de werkloosheidsuitkering. De resultaten van Katz and Meyer (1990) laten zien dat een stijging van de duur van een werkloosheidsuitkering twee tegengestelde effecten heeft op de kans om een baan te vinden. Enerzijds maakt een langere uitkering het aantrekkelijker om nog werkloos te blijven, anderzijds verhoogt een langere uitkering de waarde van aangeboden (vaste) banen. Daarmee is het totale effect op de werkloosheidsduur ambigue vanuit deze 'beperkte duur' benadering. Op basis van de twee besproken benaderingen is het niet eenvoudig een eenduidige hypothese te formuleren voor het effect van een tijdelijk contract op de navolgende periode van werkloosheid. Wanneer we veronderstellen dat het 'opzegtermijn' effect het grootst is dan de het gecombineerde effect van de 'beperkte duur' benadering, dan is de verwachting dat een voorafgaand tijdelijk contract een positief effect heeft op de kans om een nieuwe baan te vinden, in vergelijking met een voorafgaand vast contract. Daarmee is de verwachting dus dat werkloosheidsduren na tijdelijke contracten korter zullen zijn dan werkloosheidsduren na vaste contracten.

### 6.2.1 Conceptueel model over de relatie contracttype en resulterende werkloosheidsduur



Naast de directe gevolgen, willen we ook de langere termijn gevolgen van tijdelijk werk in kaart brengen. In essentie kunnen deze onderzoeksvragen gekarakteriseerd worden in het bovenstaande conceptuele model (zie figuur 6.2.1). Hierin heeft het contracttype drie mogelijke gevolgen voor de duur van werkloosheid later in de levensloop:

1. De baanzoekintensiteit in de (tijdelijke of vaste) baan zelf;
2. De baanzoekintensiteit na ontslag of einde contract;
3. Directe invloed, bv. stigma samenhangend met tijdelijk werk.

## 6.3 Meting en schattingsstrategie

In dit hoofdstuk gebruiken we informatie uit de periode 1985–2000 om onze onderzoeksvraag te beantwoorden. We combineren de actuele informatie uit de interviews met de duurinformatie die retrospectief is bevraagd.<sup>1)</sup> In het bijzonder zijn we geïnteresseerd in de duur van werkloosheid en de voorafgaande periode (t) van werk, al dan niet in een tijdelijke baan. We verklaren de werkloosheidsduur met interviewinformatie uit t en kunnen in de periode erna (t+2) vaststellen of de werkloosheid is geëindigd met uitstroom naar werk.

Onze afhankelijke variabele in dit hoofdstuk is de *duur van werkloosheid* die eindigt met uitstroom naar een baan. Deze variabele is gemeten als het verschil tussen de begin en de eind datum van een werkloosheidsperiode. Uitgaande van het conceptueel model worden werkloosheidsduren verklaard met de volgende modelvariabelen: (1) *Tijdelijk contract voorafgaand aan werkloosheid* (1 = tijdelijk contract; 0 = permanent contract) en (2) *Aantal tijdelijke contracten eerder in de loopbaan* (0 = geen tijdelijke contracten; 1–5 = aantal keer tijdelijke contracten in het verleden). Daarnaast wordt een aantal controle variabelen in de beschouwing meegenomen die vastgesteld zijn in de periode *voorafgaand* aan de werkloosheid.

*Kennissenmerken:* Om te controleren voor verschillen in de opgebouwde kennis hebben we de volgende variabelen opgenomen: Leeftijd (variërend tussen 21–54 jaar oud) en om non-lineaire relaties op te sporen ook als kwadratische functie in het model opgenomen. Opleidingsniveau wordt in vijf categorieën volgens het Nederlandse Standard Opleidings Classificatie meegenomen.

*Socio-demografische kenmerken:* Verschillen in de socio-demografische kenmerken van individuen zijn ook van belang op de werkloosheidsduren en om daarvoor te corrigeren hebben wij de volgende variabelen opgenomen: Getrouwd (1= getrouwd en 0 = anders); Aanwezigheid van kinderen (1 =ja; 0 = nee); Aantal kinderen (variërend tussen 1 tot 5 of meer); Etniciteit (1= Nederlands; 0= overig).

<sup>1)</sup> Zie figuur 6.6.1 van de technische toelichting voor een schematische weergave van de data constructie.

*Baankenmerken:* Verder om voor verschillen in de baankenmerken te controleren hebben we de volgende variabelen opgenomen: Baan in de publieke sector (1= publieke sector; 0= private sector); Uurloon in vorige baan; Aantal uren in vorige baan; ISEI baanprestige Indicator<sup>2)</sup> en Arbeidsduur in de vorige baan (gemeten in maanden).

*Zoekgedrag:* Verder om voor verschillend in zoekgedrag te controleren hebben we gebruik gemaakt van de vraag of werknemers in de afgelopen 12 maanden naar werk hadden gezocht (1 = ja; 0 = nee).

*Economische situatie:* Zoals ook in eerder onderzoek is aangetoond zijn tijdelijke contracten sterk afhankelijk van de economische situatie. Om daarvoor te corrigeren hebben wij de volgende variabelen opgenomen: Jaarlijkse werkloosheidspercentages (gedifferentieerd voor mannen en vrouwen)<sup>3)</sup> en jaarlijkse (private) vacature stand.

We gebruiken een piecewise constant model, waarin de 'hazard' (kans om te ontsnappen aan werkloosheid) per periode proportioneel wordt verondersteld aan de karakteristieken van de werkloze, zoals opgesomd in de bovenstaande lijst. Daarnaast is het basisniveau (baseline) van de 'hazard' stuksgewijs constant, dat wil hier zeggen dat deze constant wordt verondersteld voor elke periode van zes maanden. Zodoende wordt expliciet rekening gehouden met de duurzaamheid van de werkloosheidsuitkering en het daarmee samenhangende zoekgedrag. Aangezien mannen en vrouwen sterk verschillen in hun zoekgedrag hebben wij de analyses apart uitgevoerd voor mannen en vrouwen.

## 6.4 Resultaten

### Beschrijving van de data

Ter illustratie van de data is in figuur 6.4.1 en figuur 6.4.2 te zien wat in verschillende jaren de arbeidsmarktpositie was van mensen die daarvoor op een tijdelijk contract, dan wel een vast contract werkten

Duidelijk is te zien dat tijdelijke werknemers vaker werkloos<sup>4)</sup> worden dan vaste werknemers (ong. 10% vs. ong. 4 %). Verder blijven vaste werknemers in overgrote meerderheid in de volgende periode in een vast dienstverband (> 80 %), terwijl dit bij tijdelijke werknemers voor slechts 45% tot 60% geldt. Tijdelijke werknemers worden ook veel vaker inactief dan vaste werknemers, maar dit is in de analyseperiode gedaald van 42% naar 31% (vs.

<sup>2)</sup> De ISEI indicator voor baanprestige wordt geoperationaliseerd als een gewogen gemiddelde van onder meer het inkomen en het benodigde opleidingsniveau van een baan.

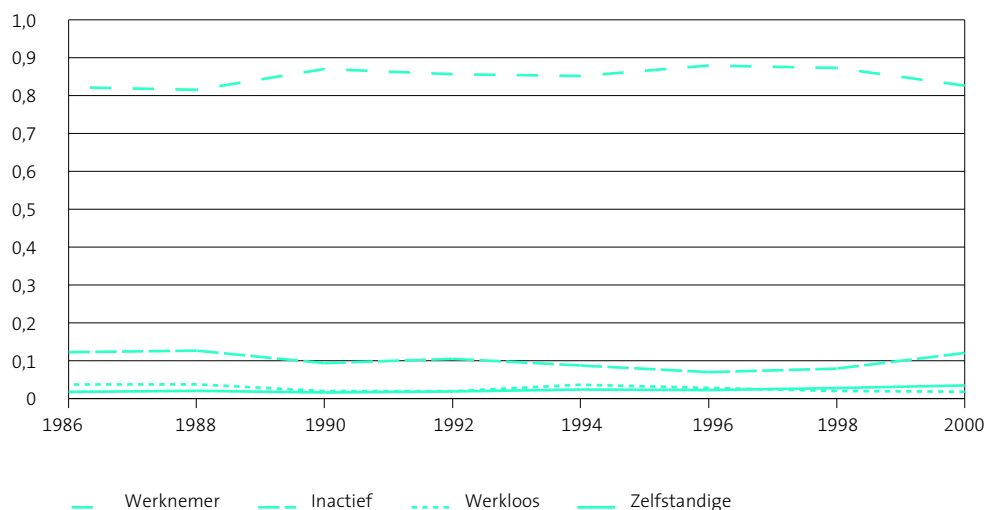
<sup>3)</sup> Het reguliere werkloosheidspercentage is hoog gecorreleerd met de vacature stand en zou leiden tot multicollineariteitsproblemen bij de schattingen.

<sup>4)</sup> We hanteren hier de gebruikelijke CBS werkloosheidsdefinitie en baseren ons op de zelfgerapporteerde status in de OSA data.



minder dan 5% voor vaste werknemers). Duidelijk is dus dat tijdelijke werknemers minder vaak in vast werk terechtkomen en vaker werkloos worden dan mensen die al vast werk hadden. Hun arbeidsmarktpositie is dus na tijdelijk werk vaker 'kwetsbaar'.

#### 6.4.1 Arbeidsmarktparticipatie van werknemers die daarvoor op een vast contract werkten

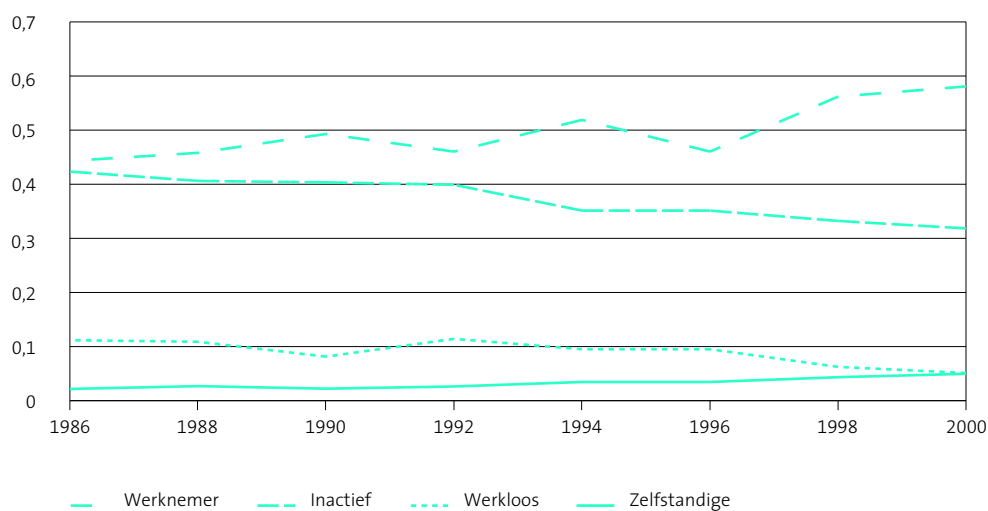


Bron: Eigen berekeningen auteurs op basis van het OSA panel 1980–2000.

Ter illustratie van deze bevinding, kunnen we ook (in figuur 6.4.3) kijken naar de uitstroomkansen naar werk vanuit werkloosheid voor mensen die voorheen resp. een vaste dan wel een tijdelijke baan hadden. In de grafiek is duidelijk te zien dat de blijfkans ('survival ratio') in werkloosheid voor mensen die voorheen een tijdelijk baan hadden (de onderbroken lijn) hoger ligt dan die van mensen die voorheen een vaste baan hadden. Dit is bemoedigend omdat hiermee de hogere werkloosheidsincidentie voor tijdelijke werknemers 'gecompenseerd' zou worden. Maar de vraag moet dan wel gesteld worden of de verhoogde uitstroomkansen niet samenhangt met de individuele kenmerken van de werkzoekende. Dit is de vraag die we zullen beantwoorden in deze paragraaf.

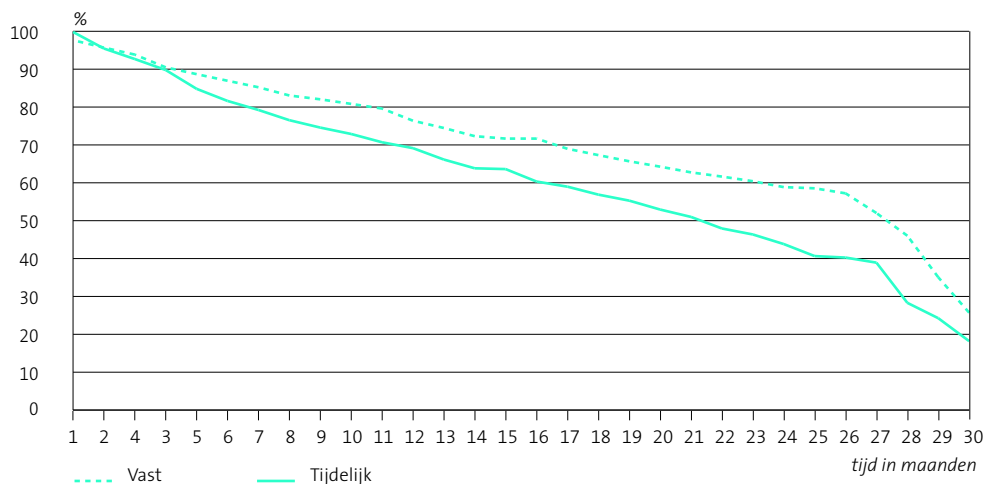
In dit hoofdstuk analyseren we dueren van werkloosheid. Daarbij is het van belang om te weten waarmee de periode van werkloosheid eindigt, namelijk: met werkherleving of iets anders. In de data kunnen we ruim 3 089 werkloosheidsperiodes onderscheiden die voor ongeveer 70 procent eindigen met werkherleving (zie tabel 6.4.4). De overige respondenten verlaten de arbeidsmarkt, beginnen een opleiding of gaan in militaire dienst. Voordat we verder gaan met uitgebreidere modellen is het belangrijk om te weten wie de

#### 6.4.2 Arbeidsmarktparticipatie van werknemers die daarvoor op een tijdelijk contract werkten



Bron: Eigen berekeningen auteurs op basis van het OSA panel 1980–2000.

#### 6.4.3 Kaplan Meier Hazard survival ratio's voor werkloos blijven (voor respectievelijk eerder tijdelijk of vast werk gehad)



Bron: Eigen berekeningen auteurs op basis van het OSA panel 1980–2000.

mensen in tijdelijke contracten en waarin ze verschillen van mensen die een vast contract hebben gehad voor de werkloosheid. Hiervoor beschouwen we de gemiddelde karakteristieken van werkzoekenden die voor hun werkloosheid respectievelijk een vast of een tijdelijk contract hadden (zie tabel 6.4.5).

#### 6.4.4 Verschillende bestemmingen na periode van werkloosheid

	Frequentie	Percentage
Gecensureerd (= werkloosheidsperiode nog niet afgelopen)	598	19,36
Werk als werknemer	1 795	63,94
Werk als zelfstandige	168	5,44
Niet-participatie	215	6,96
Militaire dienst	52	1,68
Onderwijs	81	2,62
	3 089	100

Bron: eigen berekeningen auteurs op basis van het OSA panel 1980–2000.

Hierin is te zien dat vrouwelijke werkzoekenden vaker een tijdelijke baan hadden. Verder hadden voormalig tijdelijke werknemers gemiddeld een lager netto uurloon en waren ze jonger (en dus ook vaker ongetrouwd). Ze hadden opvallend genoeg wel vaker kinderen, maar een lager aantal. Op de kenmerken arbeidsverleden (eerder tijdelijke baan, eerder werkloos, etc.) is te zien dat tijdelijke werknemers vaker al eerder een tijdelijk contract hadden en ook vaker werkloos waren. Bij publieke sector, opleidingsniveau en etniciteit zijn geen grote verschillen te zien.

#### Uitgebreide analyses

Zoals gebruikelijk in arbeidsmarktonderzoek worden de analyses apart uitgevoerd voor mannen en vrouwen. De resultaten zijn te vinden in tabel 6.4.6 (voor vrouwen) en tabel 6.4.7 (voor mannen). Allereerst schatten we een model (model 1) waarin alleen het contracttype van de baan voorafgaand aan de periode van werkloosheid is opgenomen als verklarende variabele. Vervolgens voegen we een variabele toe waarmee wordt gemeten hoe vaak iemand in zijn arbeidsverleden een tijdelijke baan heeft gehad (model 2) om de korte en lange termijn effecten te kunnen onderscheiden. Uiteindelijk worden alle controle variabelen toegevoegd (model 3) om te bezien of de verschillen tussen contracttype wegverklaard kunnen worden door individuele kenmerken van de werklozen en de banen waarin ze actief waren, inclusief een dummyvariabele die meet of de betrokkene baanzoekactiviteiten had terwijl hij/zij nog aan het werk was. In model 4 worden variabelen toegevoegd (niveau werkloosheid en vacaturestand) die cyclische effecten meten. Aan-

#### 6.4.5 Gemiddelden en standaarddeviatie van de geobserveerde kenmerken van werknemers die vaste dan wel tijdelijke contracten hadden voor hun periode van werkloosheid

	Vast Contract	Tijdelijk Contract
<i>Gem.</i>		
Vrouw	0,38	0,46
# tijdelijke contracten T-1	2,42	3,11
# keren werkloos T-1	0,09	0,38
# keren werkT-1	6,32	6,87
# aantal uren per week T-1	33,94	32,50
Publieke Sector T-1	0,28	0,25
Uurloon T-1	15,87	13,63
Opleidingsniveau T-1	2,23	2,26
Leeftijd T-1	36,50	30,42
GetrouwdT-1	0,71	0,47
Kinderen T-1	0,68	0,50
# kinderen T-1	1,32	0,88
Nederlands	0,96	0,96

Bron: eigen berekeningen auteurs op basis van het OSA panel 1980–2000.

gezien we in ons onderzoek alleen kijken naar mensen die werkloos zijn op het moment van interview, is de kans groot dat er een selectie bias ontstaat. Om hiervoor te corrigeren voegen we in model 5 een additionele variabele (Inverse Mills ratio) toe. Deze is gebaseerd op basis van de geschatte kans dat iemand gegeven een aantal geobserveerde kenmerken op een bepaalde periode werkloos zou kunnen zijn<sup>5)</sup>.

Hiermee wordt voorkomen dat we verschillen in werkloosheidsincidentie verklaren in plaats van verschillen in de werkloosheidsduur. Zowel mannen als vrouwen die direct voor hun periode van werkloosheid een tijdelijke baan hadden, hebben een grotere kans om aan werkloosheid te ontsnappen en zullen dus korter werkloos zijn. Dat is het resultaat van de schattingen in model 1 waarin dus geen individuele kenmerken van de werkloze zijn opgenomen. Wanneer aan het model het aantal keren dat iemand een tijdelijke baan heeft gehad wordt toegevoegd zien we dat deze variabele ook een positief effect heeft en dat bij vrouwen het effect van de direct voorafgaande tijdelijke baan insignificant wordt, maar opnieuw is hierbij niet gecorrigeerd voor verschillende individuele kenmerken.

In model 3 kunnen we zien dat van het directe effect van een tijdelijke baan voorafgaand aan de periode van werkloosheid niets overblijft, wanneer we corrigeren met een voor de hand liggende set achtergrondvariabelen (huwelijkse staat, leeftijd, opleidingsniveau, kinderen, etc.). Wel blijft het positieve lange termijn effect op de uittredingskans voor het aantal keren dat iemand een tijdelijke baan heeft gehad. Bij de gebruikte achtergrondva-

<sup>5)</sup> Daarnaast hebben we modellen geschat waarmee wordt gecorrigeerd voor niet-geobserveerde heterogeniteit (frailty gamma; hier niet gedocumenteerd) en ook daar bleven de belangrijkste bevindingen overeind.

#### 6.4.6 Piecewise Constant schattingen (effect op hazard ratio's) voor de transitie van werkloosheid naar werk, voor vrouwen 1980–2000

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Dummies voor halfjaarperioden	ja	ja	ja	ja	ja
Tijdelijk contract (T–1)	0,28*** (3,69)	0,06 (0,54)	0,00 (0,01)	0,07 (0,53)	0,00 (0,01)
# Tijdelijke contracten (t–1)		0,10*** (3,59)	0,07** (2,07)	0,09*** (2,87)	0,08** (2,48)
Nederlands			0,13 (0,49)	0,49* (1,71)	0,47 (1,64)
Getrouwd (T–1)			–0,16 (1,41)	–0,12 (1,07)	0,05 (0,42)
Opleiding (T–1)			0,08 (1,39)	0,10* (1,87)	0,20*** (3,59)
Leeftijd (T–1)			–0,03** (2,53)	–0,04*** (3,56)	–0,02 (1,42)
Leeftijd <sup>2</sup> (T–1)			0,00 (1,19)	0,00** (2,24)	0,00*** (2,58)
Kinderen (T–1)			–0,03 (0,16)	0,04 (0,24)	0,26 (1,61)
# Kinderen (T–1)			–0,06 (1,14)	–0,01 (0,16)	–0,07 (1,25)
Publieke sector (T–1)			–0,20* (1,92)	–0,25** (2,37)	–0,54*** (4,92)
Uurloon (T–1)			–0,06 (0,51)	–0,03 (0,20)	–0,17 (1,32)
Aantal gewerkte uren (T–1)			0,01 (1,24)	0,01 (1,29)	0,01** (2,28)
ISEI index (T–1)			0,00 (1,10)	0,00* (1,67)	0,01*** (3,77)
Arbeidsduur (T–1)			0,00 (0,19)	0,00 (0,01)	0,03*** (7,00)
Niet actief gezocht (T–1)			–0,12 (1,08)	–0,12 (1,15)	–1,07*** (6,52)
Werkloosheidspercentage				0,38 (0,88)	–0,26** (2,56)
Vacature stand				0,17* (1,79)	–0,19*** (3,93)
Inverse Mills Ratio					–0,13*** (10,37)
Maandelijks Waarnemingen	39 044	32 537	25 937	26 488	26 488
Events	780	653	496	485	485
Log Likelihood	–2 123,85	–1 771,71	–1 319,25	–1 300,98	–1 254,44

Absolute z-waarden tussen haakjes. \*significant op 10%; \*\*significant op 5%; \*\*\*significant op 1%.

riabelen vinden we onder meer een negatief effect van een arbeidsverleden in de publieke sector. Dat zou verklaard kunnen worden uit de relatief gunstige wachtgeldregelingen in vergelijking met de ‘normale’ werkloosheidsuitkering in de periode van analyse. Ook de toevoeging van een dummy variabele voor baanzoekactiviteiten tijdens de baan zorgt ervoor dat ook het lange termijn effect van tijdelijke contracten op de duur van werkloosheid sterk wordt gereduceerd (voor vrouwen) of zelfs als significant effect verdwijnt (voor mannen).

#### 6.4.7 Piecewise Constant schattingen (effect op hazard ratio's) voor de transitie van werkloosheid naar werk, voor mannen 1980–2000

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Dummies voor halfjaarperioden	ja	ja	ja	ja	ja
Tijdelijk contract (T–1)	0,42*** (6,48)	0,25*** (2,83)	–0,02 (0,18)	–0,01 (0,11)	–0,03 (0,22)
# Tijdelijke contracten (t–1)		0,06*** (2,63)	0,05** (2,10)	0,02 (0,70)	0,01 (0,52)
Nederlands			0,33* (1,72)	0,43** (2,07)	0,77*** (3,57)
Getrouwd (T–1)			0,03 (0,33)	0,05 (0,43)	–0,04 (0,38)
Opleiding (T–1)			0,11** (2,34)	0,03 (0,56)	–0,05 (0,95)
Leeftijd (T–1)			–0,01 (0,97)	0,00 (0,33)	0,06*** (3,79)
Leeftijd^2(T–1)			–0,00 (0,71)	–0,00*** (3,86)	–0,00*** (6,09)
Kinderen (T–1)			–0,05 (0,41)	0,12 (0,93)	0,23* (1,75)
# Kinderen (T–1)			–0,09** (1,97)	–0,08* (1,67)	–0,07 (1,64)
Publieke sector (T–1)			–0,37*** (3,91)	–0,23** (2,31)	–0,43*** (4,08)
Uurloon (T–1)			–0,07 (0,66)	0,14 (1,23)	0,69*** (4,59)
Aantal gewerkte uren (T–1)			–0,00 (0,09)	–0,00 (0,31)	0,01* (1,79)
ISEI index (T–1)			0,00 (0,93)	0,00 (1,22)	0,00 (0,41)
Arbeidsduur (T–1)			–0,00 (0,94)	0,00 (1,54)	0,02*** (5,44)
Niet actief gezocht (T–1)			–0,15* (1,78)	–0,12 (1,40)	1,21*** (4,65)
Werkloosheidspercentage				–0,34*** (7,80)	–0,40*** (8,41)
Vacature stand				–0,34*** (7,32)	–0,38*** (8,61)
Inverse Mills Ratio					–0,10*** (5,52)
Maandelijks Waarnemingen	57 889	49 040	3 9550	3 8435	3 8435
Events	1 098	949	741	715	715
Log Likelihood	–2 986,57	–2 554,70	–1 966,91	–1 860,03	–1 845,35

Absolute z-waarden tussen haakjes. \*significant op 10%; \*\*significant op 5%; \*\*\*significant op 1%.

In model 4 wordt ook gecorrigeerd voor de werkloosheidspercentages en de vacature stand, en verdwijnt het effect van een tijdelijk contract geheel. Deze resultaten zijn in lijn met eerdere bevindingen voor Duitsland en Engeland (Dekker, 2007) en doen veronderstellen dat het verondersteld positieve effect van tijdelijke contracten voor een belangrijk deel veroorzaakt wordt door een gunstige ontwikkeling van de arbeidsmarkt als geheel. In model 5 corrigeren we voor selectie-effecten door het toevoegen van de Inverse Mills Ra-

tio. De belangrijkste resultaten blijven robuust<sup>6)</sup>. Dit betekent dat tijdelijke contracten op het geaggregeerde niveau een licht positief effect kunnen hebben op de kans op nieuw werk en daarmee de werkloosheidsduren zouden bekorten. Maar daarbij moet wel worden aangetekend dat dit effect alleen wordt bereikt wanneer werknemers op tijdelijke contracten ook daadwerkelijk een grotere inspanning leveren in de vorm van meer baanzoekactiviteiten. Verder wordt uit deze analyses duidelijk dat persoonlijke kenmerken zoals leeftijd, en opleidingsniveau (vooral bij vrouwen) een rol spelen als determinant van werkloosheidsduren. Ook vinden we een negatief effect van een baan in de publieke sector (voor mannen en vrouwen), een klein positief effect van de statusindicator van de vorige baan (voor vrouwen) en een negatief effect van het aantal gewerkte uren per week (voor mannen)

## 6.5 Conclusie en discussie

In dit hoofdstuk hebben we werkloosheidsduren geanalyseerd voor werkzoekenden met een arbeidsverleden waarin al dan niet tijdelijke banen voorkwamen. De invloed van tijdelijke banen op de individuele werkloosheidsduur zoals die ontstaat na ontslag of beëindiging van een tijdelijk contract is niet significant wanneer we controleren voor individuele kenmerken. Onze resultaten suggereren dat arbeidsmarktbeleid dat er op gericht is om meer tijdelijke banen te creëren op zijn best geen effect heeft op de werkloosheidsduur voor mensen die die tijdelijke banen bekleden. Dat gevoegd bij de inherent hogere werkloosheidsincidentie bij tijdelijke werknemers kan leiden tot het tegengestelde resultaat van wat een dergelijk arbeidsmarktbeleid beoogt, namelijk hogere in plaats van lagere werkloosheid. De robuustheid van onze bevindingen is uitvoerig getest door te corrigeren voor mogelijke selectie en voor de stand van de economie. De gedocumenteerde bevindingen zijn gedeels hetzelfde in de zin dat de gevonden significante effecten dat ook in deze meer geavanceerde analyses zijn en dan ook hetzelfde teken hebben. Verder is geëxperimenteerd met een specificatie met daarin een term voor niet geobserveerde heterogeniteit. Ook hierbij zijn de gevonden resultaten robuust gebleken, met name het ontbreken van een significant effect op de werkloosheidsduur van een tijdelijk contract voorafgaand aan de periode van werkloosheid.

Al met al manen de bevindingen in dit hoofdstuk tot voorzichtigheid voor wat betreft een arbeidsmarktbeleid dat volledig inzet op contractuele flexibiliteit door het stimuleren van

---

<sup>6)</sup> Daarnaast hebben we modellen geschat waarmee wordt gecorrigeerd voor niet-geobserveerde heterogeniteit (frailty gamma; hier niet gedocumenteerd) en ook daar bleven de belangrijkste bevindingen overeind.

tijdelijke banen. De verminderde baan zekerheid die dat tot gevolg heeft wordt niet of nauwelijks gecompenseerd door meer werkzekerheid in de zin van een lager macrowerkloosheidsniveau. Te vrezen valt dat de positieve effecten (doorstroom naar vast werk) van tijdelijk werk voornamelijk te vinden zijn bij werkenden die toch al een gunstige arbeidsmarktpositie hebben en dat de negatieve effecten (vaker werkloos) voornamelijk gelden voor diegenen met een minder florissant perspectief. Uit onze analyses blijkt dat 'tijdelijk werk' geen effect heeft op de navolgende werkloosheidsduur wanneer in de analyse individuele kenmerken worden opgenomen. Dat suggereert dat er een effect is dat kan worden geïnterpreteerd als: 'tijdelijk werk maakt niet minder kwetsbaar'.

Wanneer tijdelijke contracten en andere vormen van numerieke, externe flexibiliteit worden ingezet om kwetsbare groepen aan werk te helpen, moet er dus ook aandacht zijn voor werkloosheidspreventie, in het bijzonder voor werkloosheid die vaak ontstaat na een tijdelijk contract. Dat kan onder meer door ondersteuning bij baanzoekactiviteiten tijdens een tijdelijk contract en kort daarna. Ook zouden werkgevers beloond kunnen worden voor het omzetten van een tijdelijk contract in een vast contract. Daarnaast kan worden gedacht aan het terugdringen van het negatieve stigma dat kleeft aan voormalig (langdurig of herhaaldelijk) werklozen, bv. door middel van het inzichtelijk maken van de competenties van de betrokkene door een EVC traject. EVC staat voor 'Eerder Verworven Competenties' of 'ErvaringsCertificaat'. Met behulp een EVC traject wordt duidelijk gemaakt wat iemand kan, los van behaalde formele kwalificaties. Daarmee komt de nadruk te liggen op de succesfactoren van de kwetsbare werkzoekende en niet op de faalfactoren (bv. niet afgemaakte opleidingen) uit het verleden. Wanneer op deze manier de potentieel negatieve gevolgen van tijdelijk werk worden weggenomen of verzacht, kan pas werkelijk worden gesproken over de zegeningen van tijdelijk werk.

## 6.6 Technische toelichting

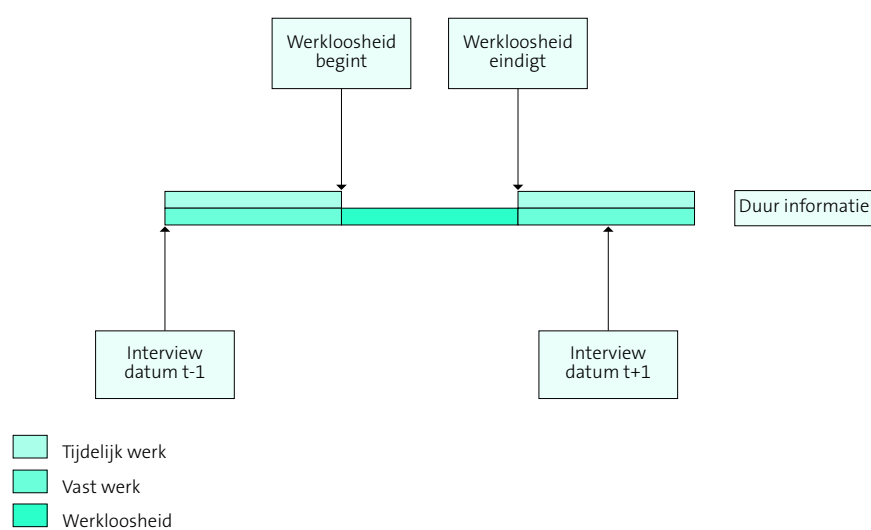
### *OSA-Arbeidsaanbodpanel 1985–2004*

Het OSA-Arbeidsaanbodpanel is voor het eerst uitgezet in 1985 en wordt sinds 1986 elke twee jaar herhaald. Het OSA-Arbeidsaanbodpanel is met het verdwijnen van het Sociaal Economisch Panel (SEP, CBS) het langstlopende arbeidsmarktpanel in Nederland. De netto steekproefomvang bedroeg in 2002, 4827 personen uit 2767 huishoudens. In het kader van de samenwerking met WSA heeft de OSA het OSA aanbodpanel 1985–2002 ('Combibestand') opgesteld: een longitudinaal geharmoniseerd databestand waarin alle golven van het aanbodpanel zijn opgenomen. Deze zijn in het najaar van 2005 voor onderzoek beschikbaar gekomen via KNAW-DANS.



In dit hoofdstuk gebruiken we informatie uit de golven 1985–2000. We combineren de actuele informatie uit de interviews met de duurinformatie die retrospectief is bevestigd. Zie het onderstaande schema. In het bijzonder zijn we geïnteresseerd in de duur van werkloosheid en de voorafgaande periode ( $t-1$ ) van werk, al dan niet in een tijdelijke baan. We verklaren de werkloosheidsduur met interview informatie uit  $t$  en kunnen in de periode  $t+1$  vaststellen of de werkloosheid is geëindigd met uitstroom naar werk.

### 6.6.1 Schematische weergave van combinatie van interviewgegevens met duurinformatie



Bron: CBS.